

労働契約の展開における職務の特定

鈴木 俊晴

(早稲田大学教授)

わが国では、正社員雇用においては長期雇用を前提とした労働契約が結ばれることが多い。労働契約上、職務内容の詳細を記載しないことで、使用者は広範な人事権を確保する一方で、労働者の雇用はできるだけ維持させるという労使双方にとって利益のある形での規範が形成されている。そのため、事実上は職務を特定した働きかたをしている労働者であっても、裁判において、労働契約上、職務特定の明示あるいは黙示の合意があったと認定されることはあまりない。職務特定の合意があったとされるのは、きわめて高度な専門的知識や資格を有していた場合、あるいは相当程度高位の役職についていた場合など、かなり限定されている。また、仮に裁判所で職務特定の合意があると認定された場合でも、裁判では、使用者は他の職務も含めて解雇を回避する措置を講じなければならないとされるなど、なお労働者の雇用維持を優先する判断がなされることも少なくない。もっとも、仮に、将来的に「ジョブ型」と言われるような職務を特定した労働契約がわが国において一般化した場合には、このような裁判例の傾向が維持されるかは不明である。裁判で争われているケースのほとんどが、欧米における職務記述書のような明示の職務特定合意がなかった事例であるため、明示の詳細な合意がある場合には結論は変わっていた可能性がある。また、将来的に雇用の流動性が高まっていった場合には、それに伴って裁判所の判断も変化していく可能性は大いにあるだろう。

目次

- I はじめに
- II 職務の特定の存否の判断
- III 職務特定の合意と配転
- IV 職務特定の合意と降格
- V 職務特定の合意と解雇
- VI おわりに

I はじめに

従来わが国では、特に正社員雇用において、実際に従事する具体的な職務内容は明記しない形で労働契約が締結されることが多かった。それは、伝統的にわが国で行われてきた長期雇用制度のも

とで、使用者に広範な配転命令権を留保し、企業を取り巻く経済状況及び経営環境の変化に応じて労働者を柔軟に配置することを可能にするためのものとして機能した。一方でこのことは、労働者にとってもメリットのあるものであった。現在就労する職務が消滅する場合であっても再配置可能な代替職務を提供すべき使用者の義務を基礎づけ、また再配置を可能とするため企業内での教育の機会が保障されていたからである。

このように、労働契約において職務内容を特定せずに柔軟性を保持しておくことは、労使双方にメリットがあるものであった。もっとも、そうした柔軟性確保は、すなわち使用者に広範な人事権を与えることになるため、労働者個人のキャリア

形成や働きかたの自律性確保という視点からみれば問題点がないわけではない。また、近年はデジタル技術の発展など、企業を取り巻く経済状況は以前にも増して目まぐるしく変化しており、企業が労働者の雇用維持と育成の責任を負うのはかなり難しい状況になってきている。

そうしたなか、昨今では、いわゆる「ジョブ型雇用」と呼ばれる、労働者の職務内容を特定する働きかたが注目を集めている¹⁾。政府も、昨今の労働契約の多様化・個別化の進展や、国民の権利意識の向上をうけて、労使の予見可能性の向上および労使紛争の未然防止を目的として、職務内容や勤務場所の明確化を進めている。2023（令和5）年3月30日に、「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令²⁾」が公布された。これにより、労働基準法（以下、労基法）15条1項前段³⁾の規定に基づいて雇入れの際に使用者が明示しなければならない労働条件に、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲が追加された⁴⁾。従来の特達⁵⁾では、労働契約の締結に際し、「雇入れ直後」の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるとされていたが、今回の省令制定により、それに加え、「将来にわたる変更の可能性」についても明示すべきこととなった^{6) 7)}。

本稿では、このように世間の耳目を集める「職務を特定する働きかた」が、配転や解雇など、労働契約関係の展開過程において職務を特定しない働きかたと比べてどのような差異が生ずるのかを検討する。具体的には、労働契約上、職務が特定されている場合に、使用者による配転や解雇などの人事的措置がどのような制約を受けているのか、おもに裁判例を分析することで明らかにする。もっとも、労働契約上、職務を明確にすることが一般的ではないわが国では、そもそも職務が特定されているかの判断が極めて難しく、また裁判の結論を大きく左右する要素となっている。そこで、はじめに、裁判例上、労働契約において職務が特定されているかの判断がどのように行われているかを見る。そのうえで、職務が特定されているか否かで結論が大きく異なることが多い配転、降格、解雇の各場面において、雇用関係の帰

趨にどのような影響を与えているかを検討したい⁸⁾。

II 職務の特定の存否の判断

1 明示的な職務の特定

労働者に対し配転などの人事措置を検討する際に、労働契約上、職務が特定されているかは非常に重要である。労働契約上、職務が明確に特定されていれば、基本的には使用者がそれに反して一方的に配転などを命ずることはできないからである（労働契約法（以下、労契法）7条ただし書）。

もっとも、これまでわが国では、欧米における職務記述書（Job Discription）のような労働契約に職務の詳細な内容を記すことは一般的とはいえなかった。そのため、裁判例上も、明確な職務内容を記した契約書などが労働者に交付されていた等の例はほとんど見当たらない。もっとも、労働者の募集の際に明確に職務が区別されており、その職務に対して特別の研修がなされていたり、これまで当該職務に就く労働者がほかの職務に異動となることがほとんどなかったといった事情がある場合には、職務特定の合意があったとされる場合もある^{9) 10)}。

なお、厳密に職務内容が決められていない事案でも、採用の経緯や職務の性質等から職務の範囲が一定の業務系統に特定されていると判断されることもある¹¹⁾。

2 専門的な技能・資格

職務遂行について特殊な資格や技能を要する場合には、職務特定の合意があったと認められやすい。裁判例においても、医師¹²⁾、病院等の検査技師¹³⁾、看護師¹⁴⁾などについて、職務特定の合意が認められている。ただし、資格を要する職務であっても、採用後に資格を取得したりその専門性がさほど高くないといったケースでは、職務特定の存在が否定されることもある¹⁵⁾。

一方、資格が必要のない職務であっても、専門性がきわめて高い場合は、職務特定の合意があるとされることもある。大学教員¹⁶⁾などがその典

型例であろう。テレビ局等のアナウンサーがこれに該当するかについては判断が分かれており、肯定された例¹⁷⁾と否定された例¹⁸⁾がある。

3 長期勤続の有無

当初の労働契約においてはとくに職務特定の合意があったわけではないが、当該職務に長期間勤続することによって、特定の合意が認められる可能性もある。たとえば、自動車製造工場に入社後、3年間の養成課程を経て、その後、ほぼ一貫して作業員として労務に従事してきたこと、また、会社の就業規則には、「この規則において従業員とは事務員、技術員、作業員及び整備員をいう。」と規定し職種の別を示していることから、当該労働者と会社との間に特段の合意がない限り、就業規則上、事務員と区別される職種たる作業員としての工場現場の作業労働とする旨が暗黙のうちに合意されているとされた裁判例がある¹⁹⁾。

もっともこの事例では、3年間という長期間にわたり企業内の職業訓練校に通い、高度な専門知識・技能の習得していたものであり、当該3年が経過した時点で既に職務特定の黙示の合意があったとも見うる事例である。この裁判例からただちに、長期間にわたり一定の職務についていたことのみを理由として職務特定の合意が醸成されると考えることは早計であろう。とくに、長期雇用を前提として採用された労働者については、そうした合意は認められにくい。たとえば、およそ20年間、機械工として勤務していた事例²⁰⁾、約21年間にわたり電話交換業務へ従事した事例²¹⁾、18年間にわたり児童指導員としての勤務していた事例²²⁾について、それぞれ職務特定の合意の存在が否定されている。学説においても、長期雇用を前提として採用されたものである場合には、当分の間は職種がそれに限定されているが、長期の勤続とともに他職種に配転されうるとの合意が成立していると解すべきケースも多いとの指摘がある²³⁾。昨今では技術革新が目覚ましく、企業における業務も短期間で大きく変更されることは少なくない。こうしたことも背景にあって、長期勤続を理由とした職務特定合意は認められにくい

傾向にあるのかもしれない。

Ⅲ 職務特定の合意と配転

1 「配転」とは

「配転」とは、従業員の配置の変更であって、職務内容または勤務場所が相当の長期間にわたって変更されるものである²⁴⁾。このうち、同一勤務地（事業所）内の勤務箇所の変更が「配置転換」、勤務地の変更が「転勤」と言われる。

わが国では伝統的に、長期雇用を予定して労働者が雇用されることが多い。この場合、労働者の雇用を維持するため、企業の経営戦略や企業を取り巻く経営環境の変化に応じて、使用者が労働者を柔軟に配置できることが重要となる。そこで、就業規則等において「業務上の都合により、配置転換、転勤を命じることがある」などの一般条項を設けることで、使用者が労働者の職務内容や勤務地を決定する権限（配転命令権）を保持している²⁵⁾。

2 職務特定が認められた場合の合意による配転

これに対して、職務特定の合意が認められる場合には、使用者の一方的命令によって労働者を配転することはできない。配転するためには、当該労働者の同意が必要となる。この点に関し、同意は労働者の任意のものであることを要し、任意性の有無は、職種変更に至る事情及びその後の経緯すなわち①変更申出が労働者の自発的なものか、②使用者の働き掛けによる場合は当該労働者が同意する合理性の有無、③職種変更後の状況等を総合して慎重に判断されたとした裁判例がある²⁶⁾。

なお、職務特定の合意が認められる場合であっても、ごく例外的な場合においては、一定の条件のもと、使用者の配転命令権を認めうる旨判示した裁判例もある。すなわち、保険会社において損害保険の契約募集等に従事する外勤業務を行う「リスクアドバイザー」職について職種限定合意を認定し、他職種への配転命令は原則として認められないとしつつ、「社会情勢の変動に伴う経営事情により当該職種を廃止せざるを得なくなるな

ど、当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態が起こることも否定し難い現実」であることから、「このような場合に……他職種への配転を命ずることができないとすることは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない」として、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無・程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無・程度、それを補うだけの代替措置、労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずることに正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、他職種への配転は有効と判示したものがある²⁷⁾。もっとも、この裁判例に対しては学説からの批判が多く、法的根拠が不明確である²⁸⁾、「当事者の合理的意思」の一人歩きを許してしまう²⁹⁾、労契法10条ただし書との均衡を失する³⁰⁾などと指摘されている。

IV 職務特定の合意と降格

降格とは、労働者の職能資格³¹⁾ または職位（役職）を低下させることを言う。職能資格の引き下げは昇格の反対概念であり、職位（役職）の低下は昇進の反対概念である。降格は懲戒処分として行うこともある。この場合には、労契法15条による規制を受ける。すなわち、就業規則による根拠規定が必要であり、それに該当しなければ降格はなしえないし、該当したとしても、懲戒権の行使が権利濫用に当たらないかを検討する必要がある。

職能資格制度における資格・等級は、企業組織内での技能・経験の積み重ねという「職務遂行能力」の到達レベルを示したもので、その資格や等級を引き下げることは本来予定されていない。そのため、資格・等級の引き下げは、労働者との合意により契約内容を変更する以外は、就業規則など労働契約上の明確な根拠がなければできないと考えられている³²⁾。

一方、人事権の行使として一定の役職を解くかたちの降格については、就業規則に根拠規定がな

くても人事権の行使として裁量的判断により可能であるとされる³³⁾。企業の経営環境や労働者の職業能力の発展に応じてさまざまな職務に配置していく長期雇用を前提としている場合には、降格は労働契約上当然に使用者の権限として予定されていると考えられるからである。したがって、裏を返せば、職務を特定して採用された労働者については、労使が合意したその範囲内でしか降格をすることができない³⁴⁾。また、労働契約の範囲内で行われた降格であっても、権利濫用法理の規制には服する。十分な理由もなく賃金が大幅に低下するなど労働者に大きな不利益をもたらすようなものは、権利の濫用と判断される余地がある。

企業によっては、職務の特定が職務給（職務等級制）あるいは役割等級制によって行われていることがある。その場合、その給与等級の引き下げ（降級）は、その制度の枠組みの中で行われる限り、原則として使用者の裁量的判断にゆだねられる。もっとも、降級を正当化できるほどの勤務成績の不良がなく、執拗に退職を誘導していたなどの事情がある場合には、人事評価権を濫用したものととして、当該降級は無効となる可能性がある³⁵⁾。

V 職務特定の合意と解雇

1 能力不足・適格性欠如による解雇

労働者の能力不足や適格性の欠如などの理由により、労働契約で求められている職務を十分に遂行できない場合には、就業規則等で定める解雇事由に該当する場合もあるであろう。もっとも、労働契約上、職務の範囲が明確に特定されていない場合には、現在行っている職務だけではなく、企業内にあるその他の職務も含めて、適格性を判断すべきとする裁判例は多い。一方、労働契約上、職務を特定して採用された労働者の場合には、当該職務を対象に適格性が判断され、適格性がないとされた場合には解雇が認められることもある³⁶⁾。職務が特定されているか否かは、前述のとおり、職務内容を明示した就業規則などが存在しているか否か、職務遂行に資格を要するか否

か、専門性が高いか、といった観点から判断される。

ただし、既に指摘したように、労働契約によって職務が特定されていると判断されるケースはそれほど多いわけではない。また、このような検討を経て、労働契約上、職務が特定されていたとの認定がなされたとしても、当該職務に対する適格性のみで解雇の適否を判断する裁判例は少ない。前述したような、特定された職務に対する適格性のみで解雇の適否を判断した事例のほとんどは、たとえば部長クラスといった、かなり高位の役職に就いていたケースである。多くの場合、特定された職務のみならず、企業内の他の職務についての適格性も判断したうえで、解雇の適否が検討されている。他の職務についても適格性を判断すべきか否かは、現在の職務の特殊性や専門性、能力の欠如の程度、ほかの職務に配置することの難易度などを考慮して判断される³⁷⁾。

2 整理解雇

整理解雇とは、企業が経営上必要とされる人員削減のために行う解雇のことである。整理解雇は労働者の非違行為など労働者に原因のある解雇ではなく、使用者の経営上の理由による解雇であるという点が特徴的である。したがって基本的には、労働者の雇用を保護するため、解雇はより厳格となる³⁸⁾。職務を特定された労働者との関係でも同様に、当該職務以外も含め、使用者が解雇回避のための努力を尽くしたか否かが特に審査される。裁判例では、大学の学部廃止に伴う教員の解雇につき、仮に職種限定の合意があっても整理解雇法理の適用が必ずしも排除されるわけではなく、他学部への異動の可能性を検討していないなどとして、解雇を無効とした事例³⁹⁾などが参考になる。

裁判例のなかには、整理解雇の事例であっても、職務が特定されていたことを理由にそもそも解雇回避努力は必要ないとする裁判例⁴⁰⁾もある。しかしこの裁判例のような考え方に対しては学説からの批判が強い。たとえば、「そもそも解雇回避努力は、使用者が労働契約上の権限に基づいて一方的に行うことができる措置に限定されたもの

ではなく、労働者に大きな生活上の打撃を与えかねない解雇を行う前提として、使用者に広く認められる努力・配慮である。したがって、労働契約上職種や勤務地が限定された労働者に対しても、労働契約上の限定範囲を超えた配転や出向を提案することも含めて、できる限り解雇回避努力を行うことが使用者には求められる」と指摘されている⁴¹⁾。

VI おわりに

冒頭でも述べたように、わが国では、正社員雇用においては長期雇用を前提とした労働契約が結ばれることが多い。労働契約には職務内容の詳細は明記せず、企業を取り巻く経済状況に応じて労働者を柔軟に配置できるようにしている。こうすることで、使用者は広範な人事権を確保する一方で、労働者の雇用はできるだけ維持させるという労使双方にとって利益のある形での規範が形成されている。

そして、一般の正社員雇用においてこのような規範が形成されていることが、事実上は職務を特定した働きかたをしている労働者の処遇にも影響を及ぼしている。日本の雇用慣行上、実際は職務を特定した働きかたをしている場合でも、そのことが契約上明記されていないことも多い。このような場合、裁判例上、職務特定の明示あるいは黙示の合意があったと認定されることはあまりないように思われる。職務特定の合意があったとされるのは、きわめて高度な専門的知識や資格を有していた場合、あるいは相当程度高位の役職についていた場合など、かなり限定されている。

また、仮に裁判所で職務特定の合意があると認定された場合でも、たとえば当該労働者とその職務に適格性がないとか、企業の経営上の理由でその職務が廃止されたなどの場合に、労働者を他の職務に再配置しなくてもいいかという点、必ずしもそうとは言いきれない。特段の事情がある場合には使用者による配転を認めるのが「当事者の意思」等と述べる裁判例があるなど、契約上、職務が特定されていたとしても、なお労働者の雇用維持のための途をひらく判断がなされている。理論

的根拠が明らかではないといった学説の批判も多いが、裁判例上は、労使の間で職務特定の合意があるとなかろうと、労働者の雇用を維持すべきとの価値判断がなされる傾向があることは間違いないようである。

冒頭でも述べたように、昨今では「ジョブ型雇用」が世間の耳目を集めるなど、職務を特定した働きかたが注目されている。今後は、わが国でも欧米で一般的と言われるような職務を特定した労働契約が普及していくかもしれない。では、将来的に職務を特定した労働契約が一般化した場合でも、雇用維持を重視する現在の裁判例の傾向は変わらないのだろうか。筆者自身は、必ずしもそうとは言いきれないと考えている。というのは、裁判で職務特定の存否が争われているケースは、そのほとんどが欧米における職務記述書のような明示の職務特定合意がなかった事例である。そのため、明示の詳細な合意があった場合には結論は変わっていた可能性はある。また、裁判例の判断は、雇用の流動性が依然として必ずしも高くなく、解雇されると再就職が必ずしも容易ではないわが国の現状を反映したものであろうことは想像に難くない。したがって、将来的に雇用の流動性が高まっていけば、それに伴って裁判所の判断も変化していく可能性は大いにあるだろう。労働者からすれば雇用が不安定になるとの懸念はあろうが、その時には他企業での雇用機会は現在よりも増えているので、企業を横断するかたちで雇用が保障されているとも言う。いずれにせよ、現在は雇用慣行も契約形態も過渡期にあると言えるので、今後の推移を慎重に観察していく必要がある。

- 1) ジョブ型雇用の詳細については、濱口桂一郎『ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機』(岩波書店、2021年)を参照。
- 2) 厚生労働省令第39号。
- 3) 労基法15条1項は「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。」と定めている。
- 4) 同通達では、あわせて、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限についても明示すべきとした。この省令は、2024

(令和6)年4月1日から施行される。

- 5) 平成11年1月29日基発第45号。
- 6) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html 省令制定の趣旨については、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」報告書(2022年3月)が参考になる。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24789.html
- 7) 土田道夫『労働契約法 第2版』(有斐閣、2016年)420頁以下では、限定正社員・ジョブ型正社員についての従来の政府の動向がまとめられている。
- 8) 事業譲渡など、その他にも検討すべき場面は多く存在するであろうが、紙幅の関係上、割愛する。また、実際の事件では、例えば使用者によって職務適格性に問題ありとされた労働者が、まずは他部署への配転が検討され、再配置が不可能とされた場合に最終手段として解雇が選択されるといったことがあるなど、ひとつの事例のなかで人事上の措置は複合的に発生し得る。そのため、分析の視点として、事実全体を見て類似の事例ごとに分類して検討すべきとの意見もありうるだろう。傾聴に値するが、ひとまず本稿では人事措置の種類ごとに分類する手法を採った。
- 9) 東武スポーツ(宮の森カントリー倶楽部・配転)事件・宇都宮地決平18・12・28労判932号14頁(労働者らが、会社によるキャディ職の募集に応募して採用され、一般職とは異なる就業規則等の適用を受けてきたこと、キャディ職は一定の専門的知識を必要とする職種であり、当該労働者らの多くはキャディ職としての研修を継続して受けながら長期間勤務を継続してきたこと、キャディ職従業員が他の職種へ配転換されるのは例外的な場合であったことを理由として、雇用契約において職種をキャディ職と限定する旨の特約が存在していたとされた)。
- 10) 否定例として、古賀タクシー事件・福岡高判平11・11・2労判790号76頁(タクシー乗務員の事例。就業規則上、乗務員とそれ以外について特に区別がなされておらず、また乗務員ではない営業係が、家族旅行用の「ジャンボタクシー」乗務を行っていることなどに鑑みると、同社の「乗務員としての労働契約は、タクシー乗務以外の業務に一切就かせないという職種を限定した趣旨のものではなく、雇用後相当期間経過後の経営管理上の諸事情に照らして……業務上の必要があるときは、従業員の同意なくして配置転換を命ずる権限が留保されている」とされた)、日経ビービー事件・東京地判平14・4・22労判830号52頁(雑誌記者の事例。職種限定はないことの根拠としては、「労働契約を締結した際、他の内定者と同様の労働条件の提示を受け、被告会社が業務上の都合による転勤、職場の変更を命令する権限を有するという内容を含む就業規則を守るなどの誓約保証書を作成していること」を挙げるのみで、その他の理由は記されていない)、菅原学園事件・さいたま地判平17・6・30労判901号50頁(専門学校講師の事例。専門学校においてパソコン関係、秘書検定、簿記、ビジネスマナー、経済学、一般教養等を担当していた教員が、事務職員に配転された事例において、裁判所は、①学校の就業規則には職種限定の合意に関する定めはないこと、②当該労働者に対し教員以外への配転はないと明言されたこともなかったこと、③当該労働者は社会科教員の免許を有し教務経験も有していたが、この学校においてそのことが重視されて採用されたわけではないこと等から、教員に限定する明示・黙示の合意はなかったと認定した)、ノース・ウエスト航空(FA配転)事件・東京高判平20・3・27労判959号18頁(航空会社のフライトアテンダントの事例。結論としては配転命令を無効と判断)、エパークリーン事件・千葉地松戸支判平24・5・24労経速2150号3頁(トラックドライバーの事例。再生油の販売、産業廃棄物の収集・運搬・処分、産業廃棄物のリサイクル等を業とする株式

- 会社で、ドライバーとして廃棄物等の収集・運搬業務に従事していた労働者について、裁判所は、ドライバーを募集している旨の求人広告を見て応募したこと、雇用契約書にも「ドライバー」との記載があったこと、就労の当初からドライバーとして勤務していたこと、ドライバーについては他の従業員とは異なる就業規則及び賃金規程が定められていたことを認定したものの、①当該就業規則には、業務の都合により、従業員に勤務地、所属、職務の変更を命ずることがある旨の規定があること、②以前にドライバーから工場職（製造部勤務）に異動する従業員が年間5名程度いたことから、職務限定の合意はなかったとした。
- 11) ヤマトセキュリティ事件・大阪地決平9・6・10 労判 720 号 55 頁（①求人広告には、「社長秘書募集」という表題の下に、採用条件として、「英語堪能な方を望みます（仏語もできる方は尚良）」「タイピングできる方」「出張可能な方」「普通自動車運転できる方」と記載されており、この求人内容から労働者が警備業務に配置されることを予想することは困難であること、②採用面接の際に将来警備職に就くこともあり得る旨の明確な説明を受けていないこと、③就業時間、休憩時間について、総合職、一般社員と警備職社員とを全く別異に扱っており、総合職、一般社員が定型的な勤務時間であるのに対し、警備職社員には日勤勤務、隔日勤務のほか、午後5時から翌朝9時まで勤務する変則勤務と称する形態があること、を理由として、当該労働者と使用者で社長秘書業務を含む事務系業務の社員として採用する旨の合意がなされたとされた）、直源会相模原南病院事件・東京高判平10・12・10 労判 761 号 118 頁（賃金等は職務の別なく決定されていたが、採用方法の違いや職務の性質の違いから、医療事務職員及び薬局助手とナースヘルパーとは職種が異なると判断された）。
- 12) 地方独立行政法人岡山市立総合医療センター（原告）事件・広島高岡山支決平31・1・10 労判 1201 号 5 頁（外科医師として25年間にわたり勤務し、専門医認定や指導医認定など勤務外科専門医として多数の資格を有している労働者について、裁判所は、たしかに労働契約上は職種限定合意はなかったものの、①専門医認定や指導医認定、技術認定を受けるまでには相当な時間を要するため専門分野を変えることは現実的に困難であること、②25年間、外科医師として勤務していること、③認定医等の資格の更新には、更新前の一定期間に指定された内容及び件数の手術に関与していること等が必要であること、などの理由から、外科医師としての職種限定の黙示の合意があったとされた）。
- 13) 大成会福岡記念病院事件・福岡地決昭58・2・24 労判 404 号 25 頁。一方、衛生検査技師をコンピュータ関連業務へ配置換えしたことについて、異職種への配置換えにあたらなかった例として、都立衛生研究所事件・東京高判平3・5・9 労判 617 号 17 頁。
- 14) 国家公務員共済組合連合会事件・仙台地判昭48・5・21 判時 716 号 97 頁（看護師が労務職の洗濯場勤務へと配置転換された事例において、看護師の資格を有し実際にも看護師職にあった労働者を看護師以外の職に配置転換することは労働契約の変更であって労働者の同意なくして一方的命令によってはできないとされた）、学校法人東邦大学（大橋病院）事件・東京地判平10・9・21 労判 753 号 53 頁（なお、この事例では、法人が有する3つの病院間での看護師の配置転換は行われていたことから、看護師として職種限定の合意はあったものの、勤務地限定の合意まではあったとは言えないとされている）。
- 15) 大阪医科大学・大阪地判平17・9・1 労判 906 号 70 頁（総務課で技能員として電話交換業務に従事していた労働者が、物流センター事務員に配転されたことが無効であると主張した事件について、裁判所は、①労働者は、技能員として採用され約30年にわたり、電話交換業務に従事していたこと、②電話交換業務を行うためには、採用当時には一定の資格が必要であったこと、③これまで他の職種に配転された電話交換手はいなかったこと、などを認定したものの、①労働者の採用時から就業規則には職種変更を命じうるとの規定があること、②長期雇用を前提として採用された労働者の場合には、当該業務に高度の専門性が存するなどの特段の事情がない限り、使用者が職種を限定して採用する必要性は見出しがたいこと、③専門性がさほど高くはないこと、などの理由から、職種限定の合意があったとは認められないとした）、東京サレジオ学園事件・東京高判平15・9・24 労判 864 号 34 頁（福祉専門学校の児童指導員が調理担当への配転命令を受けたことについて、児童指導員の資格は一定の実務経験があれば取得できるなど職務の専門性はそこまで高くはないこと、および配転を命ずることがある旨の就業規則の存在を根拠に、他の職種に就かせることを排除する合意は成立していないとした）。
- 16) 金井学園福井工大事件・福井地判昭62・3・27 労判 494 号 54 頁（助教授の地位にあった労働者が事務職員に配転された事例において、たしかに就業規則上は配転可能とされているが、これまでそのような例はなかったこと、高い専門性が要求され、職務内容も明確に定められていることなどを理由に、当該労働者の職種は限定されていたとされた）、学校法人国際医療福祉大学（仮処分）事件・宇都宮地決令2・12・10 労判 1240 号 23 頁（雇用契約の締結及びその後の職務遂行において、大学教授が有する薬学に関する専門的・学術的知見等は不可欠の前提条件とされており、かつ、大学においては組織として「薬学部教授」の他職種への異動は想定していなかったものというべきであるから、一応、大学教授と大学との間には黙示の職種限定合意が成立していたものとされた）。
- 17) 日本テレビ放送網事件・東京地決昭51・7・23 判時 820 号 54 頁（アナウンサーの他職種への配転命令について、就業規則上は配転の規定は存在していたものの、当該労働者が大学在学中からアナウンサーとしての能力を磨いて難関のアナウンサー専門の試験に合格し、およそ17年間一貫してアナウンス業務に従事してきたこと、また、同じアナウンス課所属の労働者が本人の承諾なしに職種の変更他の業務へ配転させられた例はないこと等の事情から、職種が採用時の契約からアナウンサーに限定されていたと認められ、それ以外への職種への配転を拒否できるとされた）。
- 18) 九州朝日放送事件・福岡高判平8・7・30 労判 757 号 20 頁（入社試験では、アナウンサー志望者だけに課される原稿読みやフリートーキング等の音声テストを受け、入社後は、約2カ月間にわたって、先輩アナウンサーから五十音の発声訓練、原稿読み及びフリートーキング等の研修を受け、その後はおよそ25年間、アナウンス部でアナウンス業務に従事していた事例で、裁判所は、①入社前や研修後の時点においてはアナウンサーとして格別の特別技能があるとまでは言えず、それは他職種においても同様であること、②就業規則に職種限定の定めはなく賃金体系にもほほ違いはないこと、また当該就業規則には使用者に一般的に配転命令権があることが定められていること、③現に、アナウンス部にいたほとんどの者が、およそ40歳代までにアナウンス業務とはほとんど関係のない業務を行う部署に配転されていること、を挙げ、「アナウンサーとしての業務が特殊技能を要するからといって、直ちに、本件労働契約において、アナウンサーとしての業務以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が成立したものと認めることはでき」ないと判示した）。
- 19) 日野自動車配転拒否事件・東京地判昭42・6・16 労民集 18 巻 3 号 648 頁。
- 20) 日産自動車東村山工場事件・最判平元・12・7 労判 554 号 6

- 頁（自動車製造工場で機械工として17年から24年にわたって継続して勤務してきた労働者に対し組立工への配転が認められた事案において、機械工以外の職種には一切就かせないという職種限定の明示または黙示の合意が成立したとまでは認められないとし、組立工への配転命令を無効とした）。
- 21) 東京アメリカンクラブ事件・東京地判平11・11・26 労判778号40頁。
- 22) 東京サレジオ学園事件・前掲注15)。
- 23) 菅野和夫『労働法〔第12版〕』（弘文堂、2019年）729頁。東亜石油事件・東京高判昭51・7・19 労民27巻3=4号397頁（ガスの急速な普及によりセールス人員を強化する目的でLPガスの組成分析を行っていた技術者をセールスエンジニアに配転した事例において、裁判所は、当該労働者はもともと専門的技術を有することを理由に採用したわけではないし、LPガスの組成分析も2カ月程度で習熟できるものであるとして、技術者としての職務限定はなかったとした）参照。
- 24) 菅野・前掲注23) 727頁。
- 25) もっとも、就業規則等によって使用者に配転命令権が保持されている場合でも、当該配転命令権は労働者の利益に配慮して行使されるべきものであり、濫用されてはならない。判例では、配転命令に関し「業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、……他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき」は権利濫用となる」との判断枠組みが打ち出されている。東亜ペイント事件・最判昭61・7・14 労判477号6頁。
- 26) 西日本鉄道事件・福岡高判平27・1・15 労判1115号23頁。結論として同意の効力が肯定された。
- 27) 東京海上日動火災保険事件・東京地判平19・3・26 労判941号33頁。もっとも、結論としては、配転後の職務は転勤の可能性があり、また賞与の大幅な減額が見込まれることから、不利益性が大きいとして、職種変更につき正当性が認められるような特段の事情が立証されていないと判示されている。
- 28) 土田・前掲注7) 419頁。土田および荒木尚志『労働法〔第5版〕』（有斐閣、2023年）462頁は、変更解約告知による処理が模索されるべきであったとする。
- 29) 武井寛「職種限定合意の存否と当該職種廃止に伴う他職種配転の効力——東京海上日動火災事件」法律時報80巻8号120頁（2008年）。
- 30) 水町勇一郎『詳解 労働法〔第2版〕』（東京大学出版会、2021年）509頁、荒木・前掲注28) 476頁。
- 31) 職能資格制度とは、企業における職務遂行能力を職掌として大くりに分類したうえで、各職掌における職務遂行能力を資格とその中でのランク（等級）に序列化したものである。わが国では、労働者の意欲、能率、成績を賃金に反映させるための制度として、職能資格制度が多く採用されてきた。
- 32) アーク証券事件・東京地決平8・12・11 労判711号57頁（「使用者が、従業員の職能資格や等級を見直し、能力以上に格付けされていると認められる者の資格・等級を一時的に引き上げる措置を実施するにあたっては、就業規則等における職能資格制度の定めにおいて、資格等級の見直しによる降格・降給の可能性が予定され、使用者にその権限が根拠づけられていることが必要である」として、就業規則等の根拠がない減給は無効とした）、マナック事件・広島高判平13・5・23 労判811号21頁。
- 33) エイタブル生命保険事件・東京地決平2・4・27 労判565号79頁、星電社事件・神戸地判平3・3・14 労判584号61頁（飲酒運転により免許停止処分を受けたことや業務上の不始末を理由としてなされた部長職から一般職への降格について、懲戒処分ではなく、使用者の人事権の裁量的行為であることから人事権の濫用に該当しないとされた）、バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件・東京地判平7・12・4 労判685号17頁（経営環境の悪化により業務上・組織上の高度の必要性を理由に課長職から一般職への降格をした事案において、当該降格は雇用契約にその根拠を有する使用者の人事権の一部であるとして適法とした）、上州屋事件・東京地判平11・10・29 労判774号12頁（釣具の会社で販売店の店長をしていた労働者が金銭管理や顧客対応が不適切であったとの理由で流通センターの流通部への配転命令及び降格減給処分を受けた事案で、降格処分は懲戒権の行使ではなく、人事権に基づき降格異動を行ったもので、職種の変更を伴うものであるが合理的な理由があったとして、降格異動は権利の濫用には当たらないとした）、新聞輸送事件・東京地判平22・10・29 労判1018号18頁（会社の年俸額は年度途中の昇格によって変動することもあったが、いったん決定された年俸額を年度途中に行われた降格に伴って対象労働者の同意なく一方的に減額することができるとの権限が使用者に付与されたとは認められないとした）。
- 34) フォード自動車事件・東京高判昭59・3・30 労判437号41頁（雇用契約が、労働者の学歴・職歴に着目して締結された「人事本部長」という地位を特定した契約であった場合に、当人もそれ以外の職種・地位では労働契約を締結する意思はなかったのであるから、会社が当該労働者を人事本部長として不適格と判断した場合に、あらためて異なる職位・職種への適格性を判定し、当該部署への配置転換等を命ずべき義務を負うものではないとしている）。
- 35) 菅野・前掲注23) 726-727頁参照。コナミデジタルエンタテインメント事件・東京高判平23・12・27 労判1042号15頁（役割グレードの引き下げにつき就業規則にも手引きにも根拠規定がないとして無効とした）。Chubb 損害保険事件・東京地判平29・5・31 労判1166号42頁（職務給（役割等級制）の下での降格が、就業規則の根拠規定も労働者の個別の同意もなしに行われたもので人事権の濫用であるとして無効とされた）。CFJ 合同会社事件・大阪地判平25・2・1 労判1080号87頁（顧客に対する対応及びその後の対応に問題があったとして、係長代理から主任職への1階級降格処分（懲戒処分）を受け、数度の研修を受けているにもかかわらず、再三にわたり会社から顧客対応に関して注意書等により注意指導を受けており、当該労働者の業務遂行能力はジョブグレード制度における主任職の能力基準に達していないと認められる等から、その後に行われた降格は、会社の有する人事権の範囲内であり権利の濫用はなく有効であるとされた）、マッキンゼーエリクソン事件・東京地判平18・10・25 労判928号5頁（広告代理店に勤務する労働者が給与等級7級から6級に降格された事案において、当該労働者の業務部での勤務振りは通常の勤務であり、降格理由のいずれも認めるに足りる的確な証拠は存在しないと、降格処分は権限の裁量の範囲を逸脱したものとされた）など。
- 36) フォード自動車事件・東京地判昭57・2・25 労民集33巻1号175頁（前職でもおよそ16年間人事として勤務していた者が社長に次ぐ地位である人事本部長という地位を特定して雇用契約を締結した事例において、裁判所は「他の職種及び人事の分野においても人事本部長より下位の職位に配置換えしなればならないものではなく、また、業務の履行又は能率が極めて悪いといえるか否かの判断も、およそ「一般の従業員として」業務の履行又は能率が極めて悪いか否かまでを判断するものではなく、人事本部長という地位に要求された業務の履行又は能率がどうかという基準で規則（ト〔従業員の業務の履行又は能率が極めて悪く、引き続き勤務が不相当と認められる場合〕に該当するか否かを検討すれば足りる」と述べている）、朝日新聞社事件・大阪地判平13・3・30 労経速1774号3頁（患者とのトラブルが多発していた企業内歯科医師について、解雇回

避のための配置転換や教育訓練の要否などは検討されず、解雇が有効とされた)、ヒロセ電機事件・東京地判平14・10・22 労判 838 号 15 頁(中途採用された労働者が、「業務遂行に誠意がなく知識・技能・能率が著しく劣り将来の見込みがないと認められたとき」に該当するとして使用者から解雇されたことについて、裁判所は、当該労働者は品質管理に関する知識や能力に欠け、期待されていた英語力にも問題があった上、使用者に日本語能力を過大に評価させており、上司の指導に反抗するなど勤務態度が不良で、改善の努力も期待できないとして、解雇事由があることを認め、解雇が入社後4カ月半程度でなされたものであることからすると、解雇に処することが著しく不合理であるとはいえないとした)、ドイツ証券事件・東京地判平28・6・1 労判ジャーナル 54 号 39 頁(証券会社などで金融商品を取り扱う業務を20年以上経験していたなかで、金融のプロである海外のヘッジファンドを相手に金融商品を売る「ヘッジファンド・セールスパーソン」として年収約2000万円プラス(年によっては1億円を超える)業績賞与という高待遇で労働契約を締結していた労働者について、裁判所は「当該専門職種としての業務に能力不足が認められると、職種を限定して採用している以上、他職種への配転等の解雇回避措置をとらなかつたとしても、解雇が肯定される余地がある」と述べたうえで、上司との合意に基づく収益目標を2年度にわたり大幅に下回り、評価も5段階で2あるいは1という低評価に終わったことから、「外資系金融会社……では、営業成績が労働能力及び勤務成績の評価に直結する面があることは否定できず……評価者と被評価者の合意の下で設定される収益目標及びこれに対する達成率を労働能力及び勤務成績査定的重要部分として位置づけ、これを単年度ではなく複数年度でかつ前年比という水準を考慮して評価すること……に合理性はある」として、解雇の合理性を肯定した。加えて、解雇の相当性については、「本件労働契約は、職種限定契約であり……上級の専門職として特定の職種・部門のために即職力として高待遇で中途採用されたものであり、長期雇用システムを前提とした従業員とは根本的に異なるところ、期待される能力を有していなかった場合には……解雇回避措置(配置転換や手当の引き下げ)を取らなかつ

たとしても、それをもって直ちに解雇の相当性を欠くことにはならない」。そして、2年度にわたる業績評価「で繰り返し指摘された具体的な課題について、改善する機会が約2年間あったことに加え……業務改善プラン制度が就業規則等によって整えられているものではなく、個別の事情に応じて様々であることを踏まえれば……業務改善プランが実施されなかったことをもって、解雇の相当性を欠くということとはできない」として、当該労働者については配置転換や教育訓練の機会がなくても解雇の相当性は失われまいとした)など。

- 37) 東京エムケイ事件・東京地判平20・9・30 労判 975 号 12 頁(事故により視力が低下したことなどからタクシー運転業務ができなくなった労働者が解雇された事例において、当該労働者はタクシー運転手として職務が限定された契約を結んでいるものの、タクシー運転手は専門性がそこまで高くない業務であることから、当事者の合理的意思としてはその業務が遂行できなくなった場合に他の職種に就けることが予定されているとした)など参照。
- 38) 菅野・前掲注23) 793 頁以下。
- 39) 学校法人奈良学園事件・奈良地判令2・7・21 労判 1231 号 56 頁。大乘淑徳学園事件・東京地判令元・5・23 労判 1202 号 21 頁も同様。
- 40) 角川文化振興財団事件・東京地決平11・11・29 労判 780 号 67 頁(財団法人が、出版社から委託されていた辞典の編纂・制作業務が打ち切られたことをうけ、辞典編纂業務を目的に雇用されたことのみを理由に労働者らを解雇したことについて、解雇回避努力義務の前提を欠くとして解雇有効と判断した)。
- 41) 水町・前掲注30) 977 頁。菅野・前掲注23) 796 頁も同様の観点からこの判決の判断は疑問とする。

すずき・としはる 早稲田大学社会科学総合学術院教授。
最近の主な論文に「プラットフォームワーカーに対する個別法上の保護」『日本労働法学会誌』135 号 20 頁(2022 年)。
労働法専攻。